

CDL-UD(2022)012

Fr. seulement

COMMISSION EUROPEENNE POUR LA DEMOCRATIE PAR LE DROIT
(COMMISSION DE VENISE)

en coopération avec

LE CONSEIL GENERAL DU PERSONNEL DE LA PALESTINE*

**Sous les auspices de S.E. le Premier Ministre
Dr Mohammad SHTAYEH**

**Séminaire régional pour les hauts cadres de l'administration
15^{ème} UniDem Med**

**« POLITIQUES DE LA FONCTION PUBLIQUE :
LES PARADIGMES DU CHANGEMENT »**

Format hybride: en ligne et en Palestine*

17-18 mai 2022

**SESSION DE SUIVI DES REFORMES DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE DANS
LES PAYS PARTENAIRES UNIDEM MED**

**Stratégie d'institutionnalisation de l'égalité entre les sexes dans
la fonction publique : défis et perspectives**

EXPERIENCE NATIONALE – MAROC

par

Mme Latifa BENAYAD

**(Cheffe de Service de l'approche genre social, Ministère de la Transition
numérique et de la réforme de l'administration du Maroc)**

Ce document a été réalisé dans le cadre d'un programme cofinancé par l'Union européenne et le Conseil de l'Europe. Les opinions exprimées dans ce document ne peuvent en aucun cas être considérées comme reflétant l'opinion officielle de l'une ou l'autre des parties.

Royaume du Maroc



Chef du Gouvernement

Ministère de la Transition Numérique
et de la Réforme de l'Administration

Stratégie d'institutionnalisation de l'Égalité entre les sexes dans la Fonction Publique : défis et perspectives »

Séminaire régional pour les hauts cadres de l'administration

15ème UniDem Med

« POLITIQUES DE LA FONCTION PUBLIQUE : LES PARADIGMES DU CHANGEMENT »

17-18 mai 2022

Latifa BENAYAD,
Coordinatrice du RCI, MTNRA

- Contexte
- Stratégie d'Institutionnalisation de l'ES dans la Fonction Publique -SIES-
- Réalisations & perspectives
- Quelques indicateurs de résultats
- Défis à relever

- Cadre normatif
- Engagements Internationaux
- Programme Gouvernemental
- Nouveau Modèle de développement

Cadre Normatif

CADRE INTERNATIONAL

- **CEDAW** - Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard des Femmes
- Instruments internationaux relatifs aux DH
- **Objectifs de Développement Durables (ODDs)** - ODD 5 : « Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles »

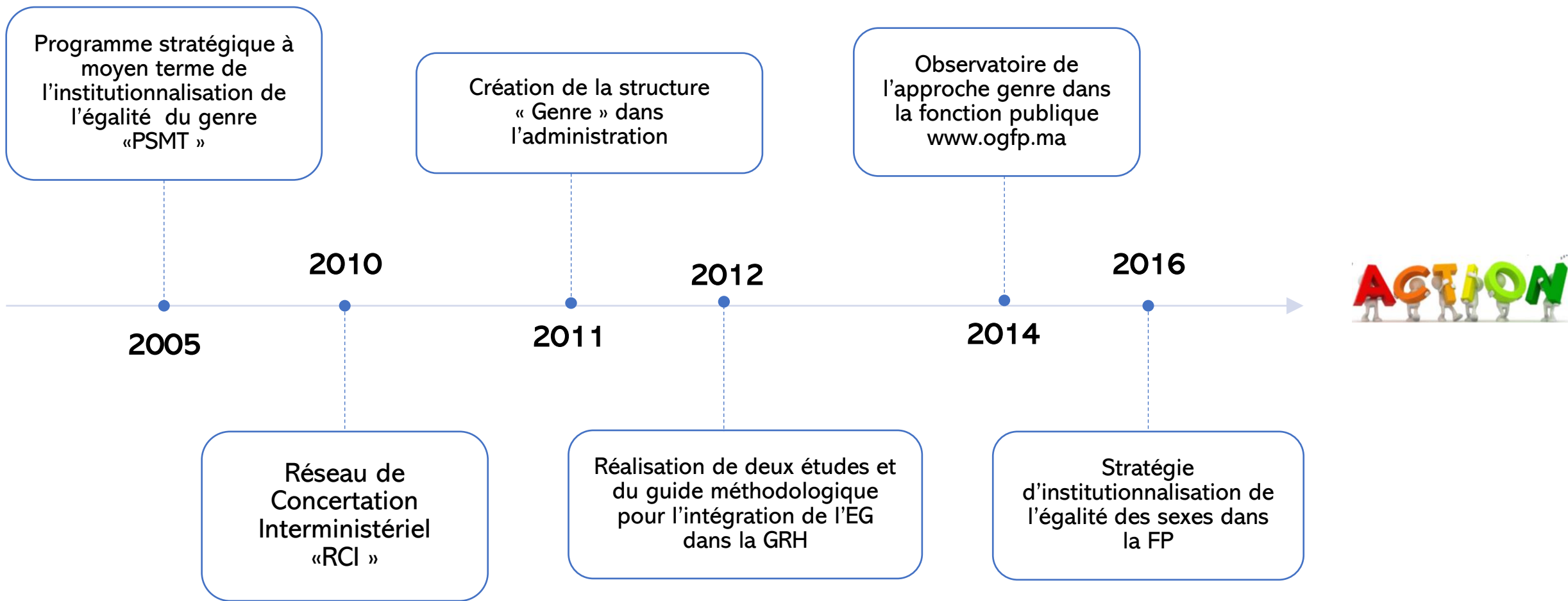
CADRE CONSTITUTIONNEL

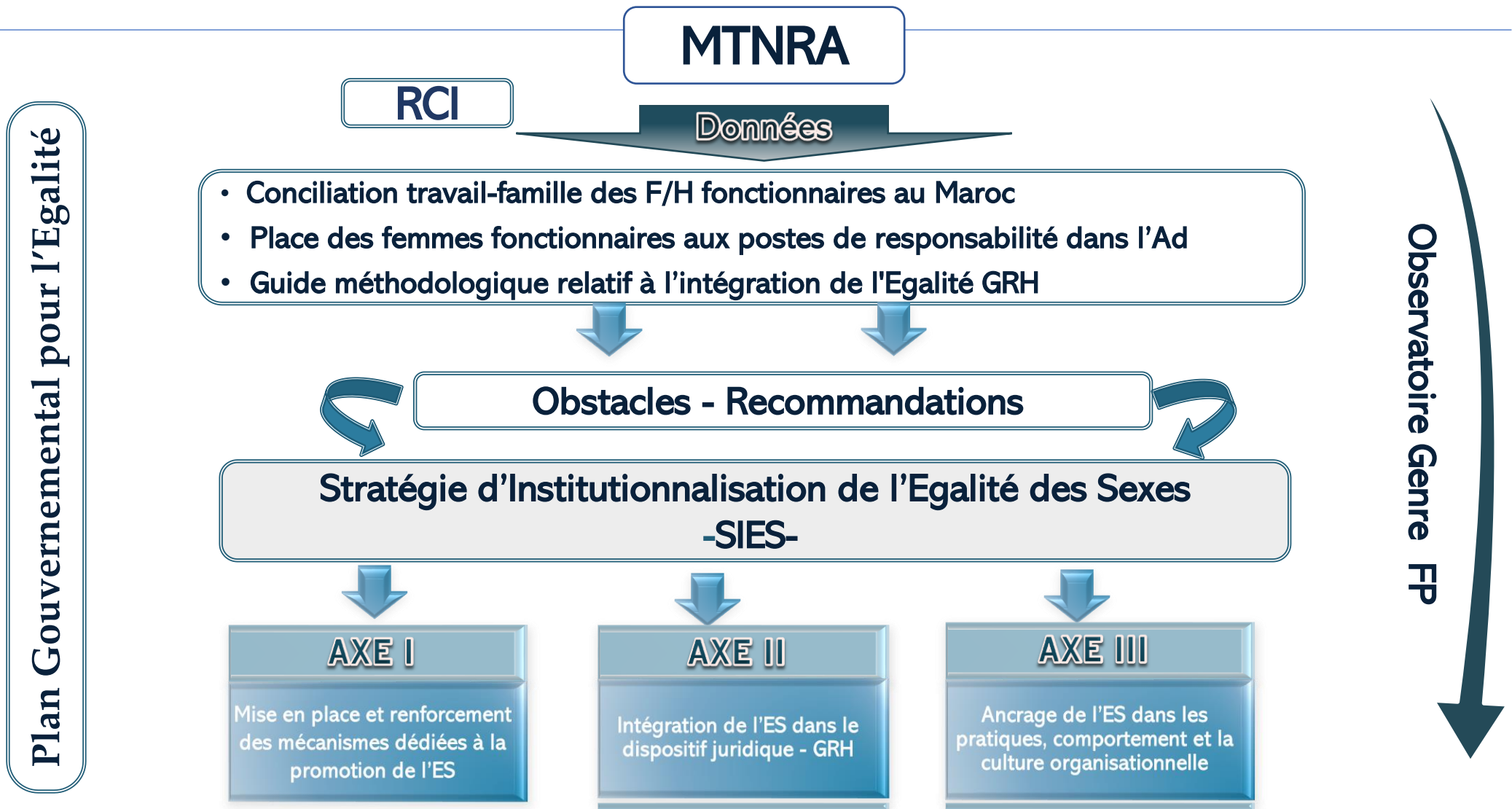
- **Constitution de 2011**
- **Articles 6 et 19**, les pouvoirs publics sont tenus de mettre en place les conditions permettant de généraliser l'égalité hommes femmes, de garantir la participation des femmes à l'ensemble des domaines
- **Article 92**, le principe de nomination dans les emplois supérieurs sur la base de l'égalité des chances, de mérite, de transparence et de compétence
- ...

CADRE INSTITUTIONNEL

- **Plan Gouvernemental pour l'Égalité**
- **Stratégie d'institutionnalisation de l'égalité des sexes dans la Fonction Publique élaboré par le MRAFP**
- **Plan National de la Réforme de l'Administration (2018-2021)**
- **Nouveau Modèle de développement**

Intégration de l'ES dans la Fonction publique -Processus-





Plan Gouvernemental pour l'Égalité

Observatoire Genre FP

Axe 1 : Renforcement des mécanismes pour promouvoir l'intégration de l'ES dans la FP

- ✓ Appui au RCI
 - Organisation des sessions de renforcement des capacités...
 - Doter les membres du RCI d'outils de management et de pilotage
 - Renforcement des capacités des femmes fonctionnaires au niveau territorial
- ✓ Appui au Réseau Régional MENA
 - Mise en place du RR MENA en 2018
 - Organisation des sessions de formation/rencontres des membres du Réseau Régional -RR- MENA : Egypte, Jordanie, Tunisie et Maroc
- ✓ Observatoire Genre de la Fonction Publique
 - Elaboration du kit organisationnel pour l'opérationnalisation de l'Observatoire Genre de la Fonction Publique et refonte du site internet OGFP
- ✓ Appui institutionnel des structure genre au sein des départements ministériels
 - Réalisation d'une étude sur l'état des lieux analytiques des mécanismes genre ...

Axe 2 : Intégration du principe de l'ES dans le processus de la GRH

Production de données et de la connaissance en matière d'institutionnalisation de l'égalité dans la fonction publique :

- Etude sur la place des femmes fonctionnaires dans les postes de responsabilités : Recommandations de réformes législatives
- Une synthèse régionale récapitulative de 4 études nationales conduites au Maroc, Tunisie, Egypte et Jordanie sur l'accès des femmes aux postes de responsabilités : Partage des bonnes pratiques juridiques et administratives...
- **Elaboration d'outils de gestion pratique et personnalisé**
 - Un cahier des charges pour mettre en place des crèches dans les locaux des Administrations Publiques
 - Elaboration de la Boite à Outils pour des pratiques RH sensible au genre

Axe 3 : Ancrage de l'égalité du genre dans les pratiques, comportements et la culture organisationnelle de l'administration

Lancement d'une enquête sur les perceptions de l'égalité dans la Fonction Publique

Questionnaires en ligne
Entretiens
Des focus groups interrégional-interdépartemental

Elaboration d'un Etat des lieux des perceptions de l'égalité dans la Fonction Publique

Stratégie de Communication pour la promotion de la culture de l'Égalité

Plan de Formation

CPS du Prix de l'Égalité Professionnelle

Charte des Valeurs de l'Égalité

Quelques indicateurs de résultats

- Publication des textes juridiques relatifs aux changements de modalités de nomination aux postes de responsabilités
- Prolongation du congé de maternité de 12 à 14 semaines
- Instauration du congé de paternité (signature accord tripartite dans le cadre du dialogue social, projet de loi en cours d'adoption)
- Officialisation de l'octroi d'une heure rémunérée/jour d'allaitement pendant 21 mois (signature accord tripartite dans le cadre du dialogue social, projet de loi en cours d'adoption)
- Instauration du congé de maternité et de paternité pour les femmes et hommes fonctionnaires adoptants d'un enfant de moins de 14 semaines (signature accord tripartite dans le cadre du dialogue social, projet de loi en cours d'adoption)
- Création des structures d'accueil de la petite enfance au sein des départements ministériels
- Réglementation de la santé et sécurité du travail dans le secteur public (en cours de finalisation)
-

Quelques indicateurs de résultats

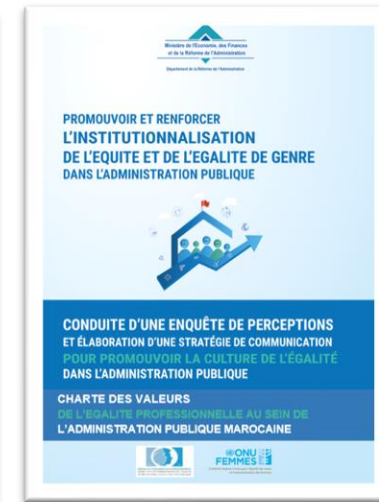
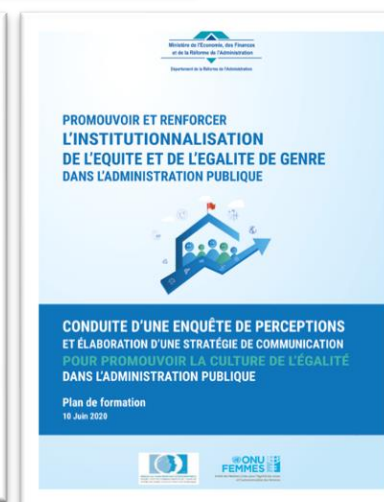
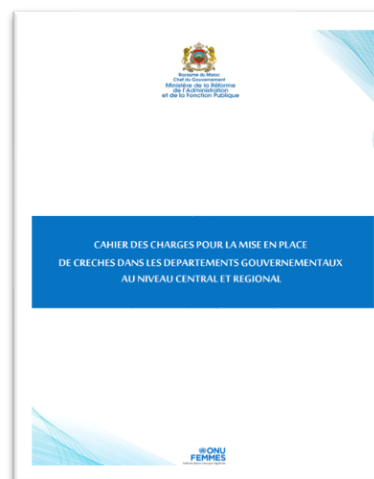
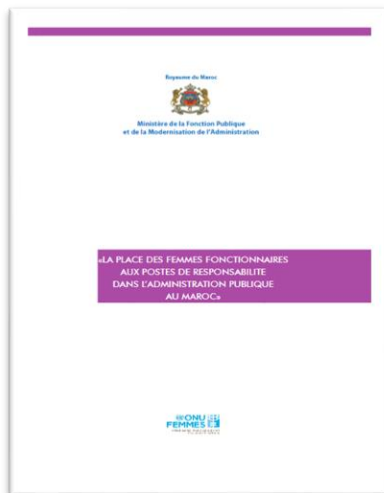
Avant la SIES	Après la SIES
Non formalisation de l'autorisation d'absence pour allaitement	Publication de la circulaire officialisant l'octroi d'une heure/jour pour l'allaitement
Absence de congé de paternité	Instauration du congé de paternité (signature accord tripartite dans le cadre du dialogue sociale , projet de loi en cours d'adoption)
Absence de service de garde pour la petite enfance	Crèches créées dans les locaux des Ministères
Absence de la réglementation relative à la santé et sécurité du travail	Démarrage de la mise en œuvre du projet, en cours de validation de sa première phase

Planification, coordination, accompagnement, suivi et évaluation des actions relatives à l'institutionnalisation de l'ÉS dans la Fonction Publique principalement celles relatives à la gestion des ressources humaines

Réseau de Concertation Interministériel - RCI- Objectifs

- Promouvoir la réflexion, l'échange d'expériences et les actions conjointes en matière d'Institutionnalisation de l'Égalité Hommes/Femmes dans la fonction publique
- Assurer le suivi de l'intégration de l'égalité des sexes dans les programmes et politiques publiques, et les projets de modernisation de la fonction publique, principalement ceux relatifs à la gestion des ressources humaines
- Echanger les bonnes pratiques et développer la synergie et la complémentarité entre les ministères dans la mise en place de mesures visant une meilleure prise en compte de l'égalité des sexes dans la fonction publique
- Promouvoir une culture d'équité et d'égalité Hommes /Femmes dans l'Administration
- Développer des partenariats nationaux et internationaux en vue de l'échange d'expériences et de bonnes pratiques en matière d'intégration de l'égalité des sexes dans la gestion des ressources humaines

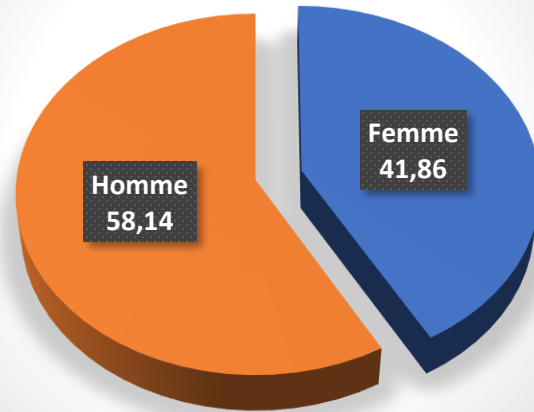
Bilan et Réalisations





Quelques Statistiques

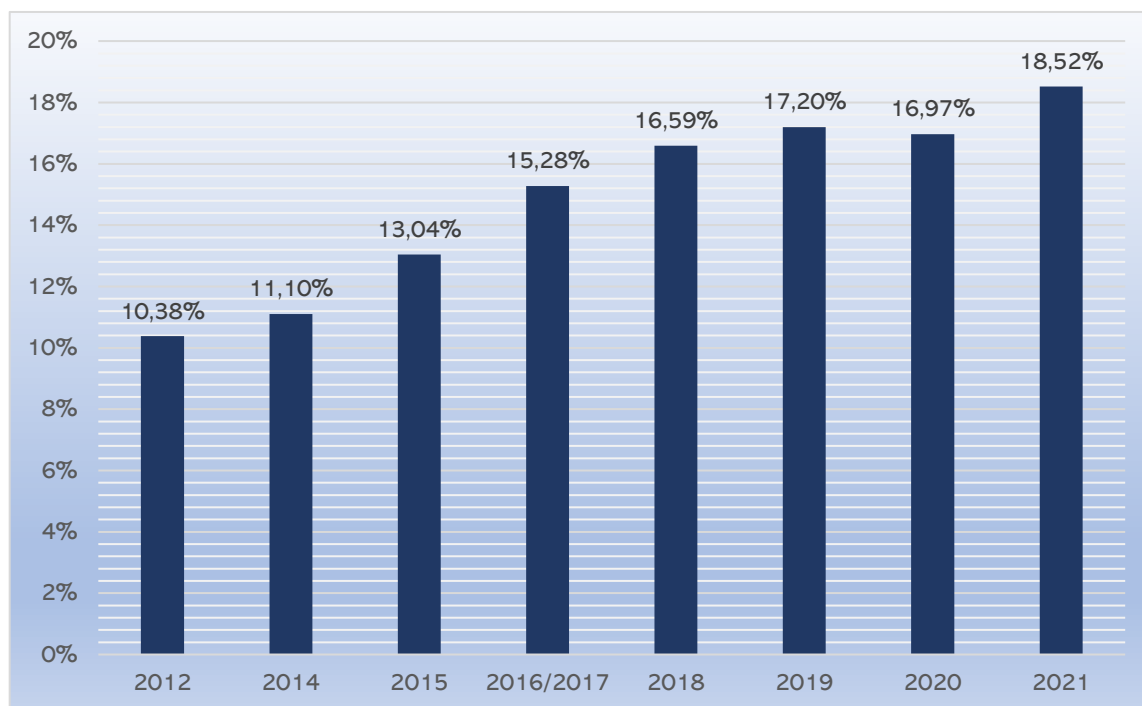
Taux de féminisation de la Fonction Publique



Indicateurs	2021
Taux de féminisation de la FP (Hormis les fonctionnaires de la DGSN, forces auxiliaires, de la cour des comptes et de la Protection Civile)	41,86%
Taux de féminisation des Emplois supérieurs (SG, directeur général, inspecteur général...)	18,52%
Taux de féminisation des postes de responsabilité (Chefs de divisions et chefs de services et assimilés)	25,76%

Quelques Statistiques

Taux de féminisation des Emplois supérieurs



Taux de féminisation des postes de responsabilité



Quelques défis à relever

- Bien que le dispositif juridico-institutionnel de la fonction publique est basé sur la neutralité et l'égalité des chances, il ne tient pas suffisamment compte du principe de la parité;
- L'approche genre n'est pas portée par les régions comme c'est le cas au niveau de l'Administration centrale
- Même si le taux de féminisation est en ascension, la cadence reste très lente,
- La flexibilité des horaires à travers des mesures « réglementées » est un défis majeur
- Réglementation du Télétravail en tant que mesure de conciliation entre vie privée et vie professionnelle
- Malgré les compétences reconnues des femmes dans la FP, leurs qualifications et leurs aspirations de carrières, elles doivent compter aussi sur le réseautage féminin
-

Royaume du Maroc



Chef du Gouvernement

Ministère de la Transition Numérique
et de la Réforme de l'Administration

MERCI POUR VOTRE ATTENTION
